

# **Perehdyttämisestä tukea terveydenhoitajatyöhön**

Perehdytysopas Kittilän  
äitiys- ja lastenneuvolaan

Susanna Hyyppä  
Maria Keskitalo

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2015

Hoitotyön koulutusohjelma  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU  
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) Hyyppä, Susanna Keskitalo, Maria	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 11.05.2015
	Sivumäärä 49	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Perehdyttämisestä tukea terveydenhoitajatyöhön</b> Perehdytysopas Kittilän äitiys- ja lastenneuvolaan		
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Matilainen, Irmeli Pasonen, Heidi		
Toimeksiantaja(t) Kittilän kunnan neuvola		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Neurolatyöjärjestelmän tavoitteena on tukea lasta odottavan perheen ja lapsiperheen terveyttä ja hyvinvointia. Terveystenhoitaja on tärkeä osa toimivaa neurolatyöjärjestelmää. Hän on lasta odottavan perheen ja lapsiperheen terveyden ja hyvinvoinnin asiantuntija. Terveystenhoitajan sijoittumista ja sitoutumista neuvolan työhön tuetaan hyvällä perehdyttämällä. Perehdyttämistä ohjaa lainsäädäntö, jonka mukaan perehdyttämisen tulee olla riittävän laadukasta ja kaikkia osapuolia palvelevaa. Huolellinen työhön perehdytys edistää työntekijän työhyvinvointia, parantaa työn tasoa sekä työyhteisön yhteishenkeä. Perehdyttämistä tarvitaan, kun uusi ammattilainen aloittaa työssä. Myös sijaiset, kesätyöntekijät ja opiskelijat tarvitsevat huolellisen perehdyttämisen. Perehdyttäminen ja osaamisen päivittäminen ovat tarpeen työtehtävien muuttuessa ja silloin, kun työntekijä palaa pitkän poissaolon jälkeen takaisin työhönsä.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda toimiva ja selkeä perehdytysopas Kittilän äitiys- ja lasten neuvolaan. Opinnäytetyön tuloksena tehdyn oppaan tavoitteena on, että terveydenhoitaja tai terveydenhoitajaopiskelija perehtyy terveydenhoitajatyön osa-alueisiin Kittilän äitiys- ja lastenneuvolassa. Teoriaosuudessa käsitellään perehdyttämistä käsitteenä, terveydenhoitajan osaamista sekä neuvola järjestelmää yleisesti sekä Kittilässä. Opas palvelee Kittilän kuntaa, neuvolan työyksikköä, esimiehiä, työntekijöitä ja opiskelijoita, jotka tarvitsevat tukea perehdyttämiseen liittyvissä asioissa. Perehdytysopas valmistettiin sähköiseen muotoon, jotta sen päivittäminen ja saatavuus helpottuu. Oppaan sisältö työstettiin Kittilän kunnan tuottamien materiaalien sekä työyhteisössä olemassa olevien käytänteiden pohjalta. Lisäksi työssä hyödynnettiin Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen tarjoamaa materiaalia ja muita lähteitä. Oppaan sisällöstä pyydettiin palautetta Kittilän neuvolan henkilökunnalta sähköpostin välityksellä tehdyllä kyselyllä. Perehdytyskansio tulee osaksi Kittilän neuvolan perehdyttämissuunnitelmaa ja -materiaaleja.</p>		
Avainsanat ( <a href="#">asiasanat</a> ) Avainsanat: Perehdyttäminen, terveydenhoitajatyö, neurolatyöjärjestelmä		
Muut tiedot		



Author(s) Hyypä, Susanna Keskitalo, Maria	Type of publication Bachelor's thesis	Date 11.05.2015
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 49	Permission for web publication: x
Title of publication <b>Orientation in supporting the work of a public health nurse</b> An orientation guide for the Maternity and Child Welfare Clinic of Kittilä		
Degree programme Degree programme in nursing		
Tutor(s) Matilainen, Irmeli Pasonen, Heidi		
Assigned by Kittilä health clinic		
<p>Abstract</p> <p>The objective of the maternity clinic work system is to support the health and well-being of families with children. A public health nurse is an important part of a functional maternity clinic work system. He/she is an expert of the health and well-being of families with children. Public health nurses' settling in and commitment to the work at the maternity clinic are supported by good orientation. The orientation is controlled by legislation which determines that the orientation has to be of good quality and serve all parties. Thorough orientation to the work improves the employees' well-being in the work place and the quality of the work, as well as the team spirit of the work community. A thorough orientation is necessary when a new employee is hired, or when temporary workers and summer substitutes begin their work. Moreover, when an employee returns to work after a long period of absence or when his/her work tasks change, orientation and a competence update are required.</p> <p>The outcome of the thesis was an orientation guide the purpose of which was to enable public health nurses and public health nurse students to orientate themselves to the work of a public health nurse in the Maternity and Child Welfare Clinic of Kittilä. The theory part of the thesis deals with orientation as a concept, the competence of a public health nurse and the maternity clinic system in general as well as in Kittilä.</p> <p>The guide serves the municipality of Kittilä, the work unit of the Maternity and Child Welfare Clinic, supervisors, employees and students who require orientation. The orientation guide was produced in an electronic form for easy updating and access. The information for the thesis was collected from the materials produced by the municipality of Kittilä and from the already existing materials of the work community. In addition, the material provided by the National Institute for Health and Welfare was used in the writing process. A survey was conducted via email to receive feedback on the content of the orientation guide from the staff of the Maternity and Child Welfare Clinic of Kittilä. The orientation folder will be a part of the orientation plan and material of the Maternity and Child Welfare Clinic of Kittilä.</p>		
Keywords/tags ( <a href="#">subjects</a> ) Introduction, public health nurse, maternity clinic, child welfare clinic		
Miscellaneous		

# SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>PEREHDYTTÄMINEN .....</b>	<b>5</b>
2.1	PEREHDYTTÄMISTÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ.....	8
2.2	PEREHDYTTÄMISEN HYÖDYT .....	10
2.3	PEREHDYTTÄMISEN SUUNNITTELU, TOTEUTUS JA ARVIOINTI.....	11
2.4	PEREHDYTTÄMINEN VAATII OSAAMISTA.....	14
<b>3</b>	<b>TERVEYDENHOITAJATYÖ JA SEN OSAAMISVAATIMUKSET .....</b>	<b>17</b>
3.1	TERVEYDENHOITAJAN AMMATILLINEN OSAAMINEN .....	17
3.2	TERVEYDEN EDISTÄMISEN TYÖMENETELMIÄ TERVEYDENHOITAJATYÖSSÄ....	20
<b>4</b>	<b>NEUVOLA TERVEYDENHOITAJAN TYÖ- JA OSAAMISALUEENA</b>	<b>22</b>
4.1	NEUVOLAN TOIMINTAA KOSKEVAT LAIT JA SÄÄDÖKSET.....	22
4.2	SUOMEN AINUTLAATUINEN NEUVOLAJÄRJESTELMÄ.....	23
4.3	ÄITIYSNEUVOLATOIMINTA .....	26
4.4	LASTENNEUVOLATOIMINTA .....	27
<b>5</b>	<b>KITTILÄN KUNNAN PALVELU- JA NEUVOLAJÄRJESTELMÄ.....</b>	<b>29</b>
<b>6</b>	<b>OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE.....</b>	<b>32</b>
<b>7</b>	<b>OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS.....</b>	<b>32</b>
7.1	TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ .....	32
7.2	OPINNÄYTETYÖN PROSESSI.....	33
<b>8</b>	<b>TULOKSET.....</b>	<b>39</b>
<b>9</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>40</b>
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>44</b>
	<b>LIITEET .....</b>	<b>48</b>
	LIITE 1. SISÄLLYSLUETTELO PEREHDYTYSOPPAASTA .....	48

## KUVIOT

KUVIO 1. PEREHDYTTÄMISEN PÄÄSISÄLLÖT .....	7
KUVIO 2. TYÖNOPASTUKSEN VIIISI ASKELTA .....	13
KUVIO 3. KITTELÄN ALUEELLINEN SIJAINTI.....	30
KUVIO 4. OPINNÄYTETYÖN TUOTTAMISEN PROSESSI. ....	38

# 1 JOHDANTO

Terveydenhoitajatyö on haastavaa ja se kehittyy sekä muuttuu jatkuvasti yhteiskunnallisten muutosten myötä. Väestön terveystarpeiden muutokset ja palvelujärjestelmän muuttuminen sekä tieteen ja teknologian kehittyminen muokkaavat osaltaan terveydenhoitajatyötä. Terveydenhoitajalta edellytetään jatkuvaa kehittymistä ja kykyä kehittää omaa osaamistaan sekä toteuttaa elinikäisen oppimisen periaatetta. Tämä lisää perehdyttämisen haastetta työpaikoilla, koska työ muuttuu jatkuvasti yhteiskunnan mukana. (Urjanheimo 2008, 2.)

Jokainen työntekijä on perehdytettävä omaan työhönsä (Juuti & Vuorela 2002, 48). Perehdyttäminen on tärkeä osa työhyvinvointia ja työntekijän tarvittavien työtehtävien sisäistämistä. Hyvällä perehdytyksellä on vaikutusta työntekijän jaksamiseen työpaikalla. Lisäksi laadukas ja riittävä perehdyttäminen hyödyttää perehdytettävän työntekijän lisäksi myös työnantajaa. Perehdyttäminen on olennainen osa asiakas- /potilasturvallisuutta ja on yksi osaamisen kehittämisen keino. Kokonaisvaltainen perehdyttäminen sisältää tiedottamisen ennen työhön tuloa, vastaanoton ja työpaikkaan perehdyttämisen, työsuhdeperehdyttämisen sekä työnopastuksen. (Työpaikkakouluttajan käsikirja 2005, 56; Viitala 2013, 193.) Hyvin hoidettu perehdyttäminen voi viedä runsaasti aikaa, mutta siihen käytetty aika tulee monin kerroin takaisin (Kangas 2003, 5).

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tuottaa selkeä ja toimiva perehdytysopas Kittilän äitiys- ja lastenneuvolaan. Tavoitteenamme oli, että perehdytysmateriaalin avulla terveydenhoitajan tai terveydenhoitajaopiskelijan on mahdollista perehtyä terveydenhoitajatyön osaamisalueisiin Kittilän äitiys- ja lasten-

neuvolassa. Perehdytysoppaan tarkoitus on olla perehdytyksen materiaalina ja tehostaa itse perehdyttämistä (Kangas 2003, 10). Tarve perehdytysmateriaalille tuli Kittilän neuvolan henkilökunnalta. Perehdytysopas tehtiin yhteistyössä Kittilän neuvolan terveydenhoitajien kanssa.

Opinnäytetyössä tarkastelemme, mitä on perehdyttäminen, millaista on hyvä perehdyttäminen sekä sitä ohjaavaa lainsäädäntöä. Käsitlemme terveydenhoitajatyötä sekä äitiys- ja lastenneurolaterveydenhoitajatyötä osaamisvaatimuksien kautta. Lisäksi tarkastelemme Suomen neuvolajärjestelmää ja Kittilän kunnan palvelujärjestelmää sekä sen neuvolan toimintaa. Avaamme tarkemmin, miten Kittilän kunnan perehdytysopas tuotettiin. Tulokset kappaleessa käymme läpi myös toimeksiantajaltamme saamaamme palautetta valmiista perehdytysoppaasta.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN

Työntekijöiden kouluttamisen ja valmentamisen tarve tulevat esille uusien työtehtävien ja työympäristön myötä. Työn alkuvaiheessa tapahtuvaa kehittämistä kutsutaan perehdyttämiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 9.) Perehdyttäminen on yksi tärkeimmistä työpaikoilla toteutettavista osaamisen kehittämismenetelmistä ja sitä tarvitaan jatkuvasti, koska jokaisen työpaikan arkea on uusien työntekijöiden saapuminen työyhteisöön. Työyhteisössä, työssä ja koko yhteiskunnassa tapahtuu koko ajan jatkuvaa muutosta. Määräaikaisten ja tilapäisten työntekijöiden määrä ja tarve kasvaa jatkuvasti. Erityisesti hoitoalalla sijaisten määrä on suuri. (Kangas & Hämäläinen 2008, 1; Surakka 2009, 72.)

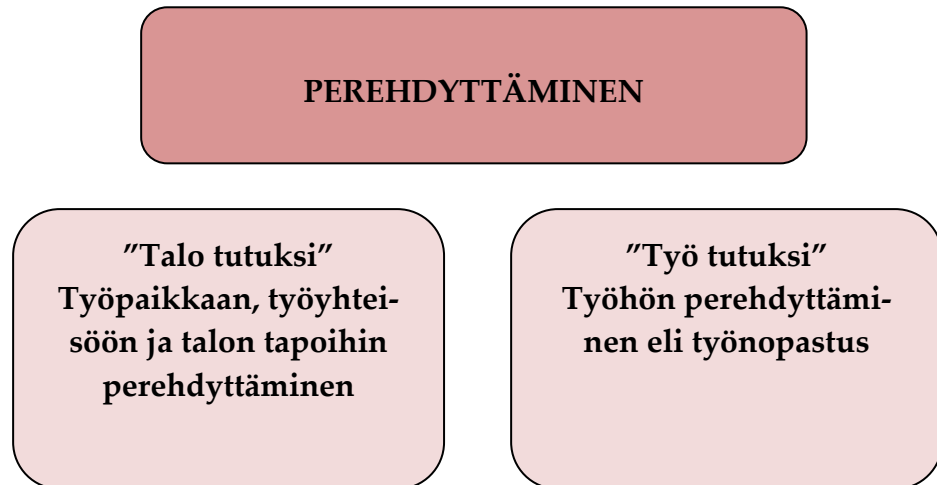
Perehdyttämisellä on suuri merkitys työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön kaikenpuoliseen hyvinvointiin. Perehdyttäminen on monivaiheinen oppimistapahtuma, jonka tarkoituksena on työn tavoitteiden ja organisaation toiminnan ymmärtäminen, omien velvollisuuksien ja vastuualueiden selkiytyminen sekä sellaisen työn kokonaiskuvan ja osaamisen luominen, että sen avulla voi suoriutua työtehtävistä. (Työpaikkakouluttajan käsikirja 2005, 56.)

Perehdyttämisen tavoitteena on saada työntekijä työskentelemään itsenäisesti mahdollisimman nopeasti ja näin työyhteisön tuottavaksi jäseneksi. Mitä nopeammin perehdytettävä oppii asiat, sitä nopeammin hän pystyy keskittymään varsinaiseen työntekoon ja työstä tulee mielekäästä. Sen tavoitteena on, myös ylläpitää perehdytettävän motivaatiota ottamalla hänet positiivisesti vastaan koko organisaatiossa. Perehdyttämisen tarkoitus on, että perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa ja sen toimintatavat, työtehtävänsä, työ-



paikkansa ihmiset sekä oppii ymmärtämään oman roolinsa työyhteisön toiminnassa. Perehdyttäminen luo pohjan työn mielekkyydelle ja tekemiselle sekä työyhteisölle. Ilman perehdyttämistä työntekijä saattaa kokea epävarmuutta työtehtävistään ja työtavoistaan pitkänkin ajan jälkeen töihin saapumisesta. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 62; Kangas 2003, 5; Kangas & Hämäläinen 2008, 3-5; Surakka 2009, 77.)

Perehdyttäminen sisältää kaksi pääsisältöä: työpaikkaan, työyhteisöön ja talontapoihin perehtyminen sekä työhön perehtymisen eli työnopastuksen. (Kangas & Hämäläinen 2008, 4; Surakka 2009, 77). Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa ja sen tavat, ihmiset ja oman työnsä sekä kaikki siihen liittyvät odotukset. Työnopastukseen kuuluu taas kaikki sellaiset asiat, jotka liittyvät varsinaisen työn tekemiseen esimerkiksi työympäristö, työn sisältö, työvaiheet, tarvittavien koneiden ja laitteiden ohjaus, työtä koskeva neuvonta ja opastus sekä kehitysmahdollisuudet. Työnopastus auttaa työntekijää onnistumaan omassa työssään. Perehdyttämistä ja työnopastusta voidaankin pitää työpaikan suurena investointina, koska niillä lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia ja turhia poissaoloja. (Mäntynen & Penttinen 2009, 2; Viitala 2013, 193–194; Juuti & Vuorela 2002, 48.)



**Kuvio 1.** Perehdyttämisen pääsisällöt (soveltaen Kangas & Hämäläinen 2008, 2).

Perehdytyksen avulla uutta työntekijää autetaan sopeutumaan uuteen työyhteisöön ja tuntemaan itsensä tervetulleeksi uuteen työhön. On tärkeää, että uusi työntekijä voi kokea olonsa turvalliseksi heti ensihetkistä lähtien. (Surakka 2009, 72; Viitala 2013, 193.) Lisäksi on tärkeää, että hän oppii työtehtävänsä sekä niihin liittyvät turvallisuusohjeet, esimerkiksi salassapitovelvollisuuden (Kangas & Hämäläinen 2008, 4). Kokonaisvaltainen perehdyttäminen sisältää työntekijän tiedottamisen ennen ensimmäistä työpäivää, vastaanoton ensimmäisenä päivänä sekä työpaikkaan perehdyttämisen, työsuhteperehdyttämisen ja työnopastuksen (Viitala 2013, 193).

Perehdytettäviä ammattilaisia on monenlaisia ja jokainen heistä vaatii erilaisen ja yksilöllisen perehdyttämisen, joten on tärkeää, että perehdyttäminen suunnitellaan ja toteutetaan kunkin tilanteen mukaan. Vastavalmistunut tai uusi työntekijä tarvitsee enemmän tietoa ja oppiminen vaatii aikaa, kun taas toimivapaalta palaava kokenut työntekijä tarvitsee perehdyttämistä lähinnä muuttuneisiin asioihin. Lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämisessä keskity-

tään vain työnteon kannalta olennaisiin asioihin, jotta sijainen pääsee nopeasti työntekoon. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat jatkuvia prosesseja, koska nyky-yhteiskunnassa, työyhteisössä ja työssä tapahtuu jatkuvaa muutosta. Tämän vuoksi myös kokeneet työntekijät tarvitsevat ajoittain perehdyttämistä. (Kangas & Hämäläinen 2008, 1-3.)

Hoitoalalle tulee jatkuvasti opiskelijoita, joiden opintoihin kuuluu ammattitaitoa edistäviä harjoitteluita koko opintojen ajan. Opiskelijat tarvitsevat myös perehdyttämistä ja heidän perehdyttämisen periaatteet ovat samat kuin muidenkin. (Kangas 2003, 5.) Perehdytyksen ja harjoittelun ohjauksen avulla opiskelijat saavat kuvan ammatista, johon he ovat valmistumassa sekä siitä, kuinka työyhteisössä otetaan opiskelijat vastaan ja miten heitä ohjataan valmistumaan hoitajan uralle. Opiskelijat arvostavat työyhteisöä ja organisaatiota, joka haluaa ohjata ja tukea kehittymistä ja oppimista. (Surakka 2009, 78.)

## 2.1 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Perehdyttämistä ohjaavat lait ovat erityisesti **työsopimuslaki**, **työturvallisuuslaki** ja **laki yhteistoiminnasta yrityksissä**. Lait sisältävät suoria määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen liittyen. Erityisesti huomio kiinnittyy työnantajan vastuuseen opastaa työntekijä työhön. Työlainsäädännön ja tätä täydentävien työehtosopimuksien noudattaminen on jokaiselle yritykselle vähimmäisvaatimus. (Kupias & Peltola 2009, 20–21.)

Työsopimuslain mukaan työnantajan velvollisuutena on huolehtia siitä, että työntekijä kykenee suoriutumaan työstään myös yrityksen toiminnan, tehtävän työn tai työmenetelmien vaihtuessa tai kehittyessä. Tämä laki koskee

kaikkia työntekijöitä, ei vain uusia. Tämän lisäksi työnantajan tulisi edistää työntekijöiden mahdollisuuksia kehittyä omien kykyjensä mukaan edetäkseen työurallaan. (L26.1.2001/55; Kupias & Peltola 2009, 21.)

Työturvallisuuslain mukaan tarkoituksena on parantaa ja kehittää työympäristöä ja -olosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Sen pyrkimyksenä on myös ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautia ja muita työympäristöstä johtuvia terveyshaittoja. (L23.8.2008/738.) Laissa on säännökset, jotka käsittelevät ergonomiaa sekä henkistä ja sosiaalista kuormitusta. Työolosuhteiden tulee aina olla turvallisia työntekijöille, mistä työnantaja on velvollinen huolehtimaan. Työturvallisuuslain mukaan on huolehdittava, että työntekijöiden työnteko on turvallista ja ettei heidän terveys vaarannu. Tämän vuoksi työntekijää on opastettava riittävästi työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Hoitoalalla koneiden ja laitteiden esittely on olennainen osa työturvallisuutta. (Kupias & Peltola 2009, 23; Viitala 2013, 351.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä käsittelee työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa ja sen erilaisia muotoja. Tämän mukaan työntekijöiden kanssa tulee neuvotella, kun yrityksessä on tapahtumassa henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä. Pyrkimyksenä on edistää viestinnän lisääntymistä työpaikoilla: yleistä vuorovaikutusta, tiedottamista ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Erityisesti perehdyttämistä koskevat järjestelyt tulisi neuvotella yhdessä työnantajan ja työntekijän kesken.

(L30.3.2007/334; Kupias & Peltola 2009, 25–26.)

## 2.2 Perehdyttämisen hyödyt

Hyvä perehdyttäminen luo hyvän pohjan työyhteisöön sitoutumiselle, työn tekemiselle sekä sen mielekkyydelle. Hyvä perehdyttäminen antaa perehdytettävälle runsaasti tietoa ja taitoa, joita hän tulee tarvitsemaan työssään. Myönteinen suhtautuminen työyhteisöä ja työtä kohtaan on hyvän perehdytyksen ansioita. Perehdyttämisen avulla perehdytettävä voi oppia työn hyvin nopeasti ja pääsee työskentelemään itsenäisesti. Perehdytyksen avulla voidaan edistää myös työntekijän paineensietokykyä ja ehkäistä työtehtävissä mahdollisesti syntyviä virheitä. Perehdyttämisellä on vaikutusta perehdytettävän mielialaan, motivaatioon sekä työssä jaksamiseen. Etenkin alussa on tärkeää, että uusi työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi ja häntä opastetaan riittävästi. Tämä auttaa vahvistamaan myös työntekijän työmotivaatiota. Esimerkiksi poissaolojen määrään vaikuttaa työntekijän työmotivaatio. (Kangas & Hämäläinen 2008, 4-6; Surakka 2009, 77–78.) Perehdyttäminen auttaa uutta työntekijää ymmärtämään oman osuutensa yrityksen toiminnassa sekä työvaiheiden syy-seuraussuhteissa. Työn kokonaisuuden hahmottuessa lisääntyy myös työntekijän motivaatio. (Hyvä perehdytys-opas 2007, 6.)

Perehdytettäessä työntekijää on hyvä kiinnittää huomiota erityisesti työturvallisuusasioihin. Tämän vuoksi jokaiseen perehdytysohjelmaan tulee kuulua oleellisesti myös työturvallisuus. Uudet työntekijät ovat usein tapaturmaalttiimpia kuin kokeneemmat työntekijät, koska heiltä puuttuu turvallisen työskentelyn perustietoja ja – taitoja. Hyvän perehdyttämisen ansiosta ylimääräisiltä kustannuksilta säästytään, koska huonosti hoidettu perehdytys saattaa aiheuttaa kustannuksia, johtuen sekaannuksista, tapaturmista ja hävikistä. (Kangas & Hämäläinen 2008, 4-5; Työpaikkakouluttajan käsikirja 2005, 57.)

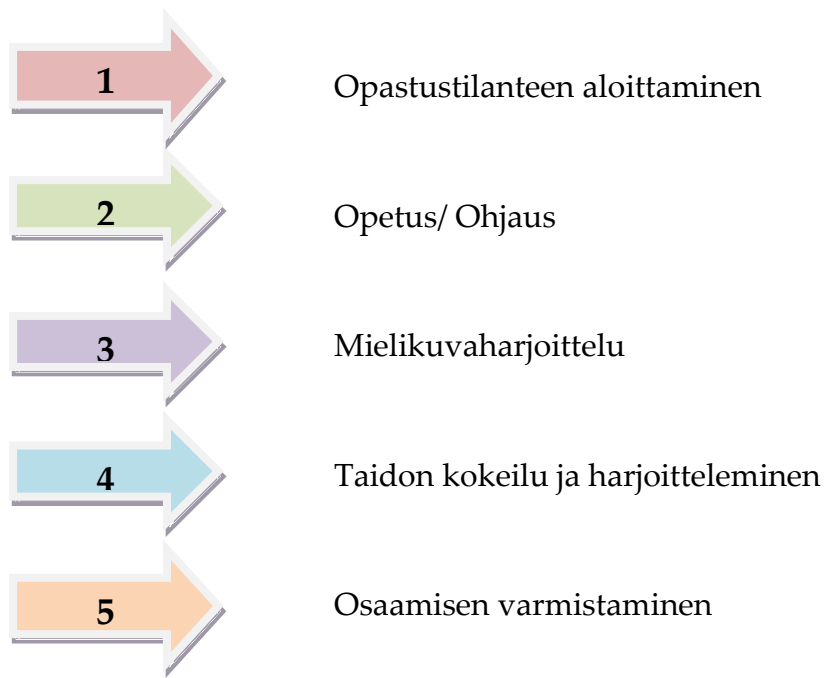
Hyvän perehdytyksen ansiosta työntekijän epävarmuus ja jännitys vähenee, jolloin myös sopeutuminen työyhteisöön helpottuu. Kun työ opitaan tekemään oikein, on myös työnteko sujuvampaa. Perehdytyksen avulla työntekijän ammattitaito kehittyy ja työn oppiminen helpottuu ja nopeutuu. (Työpaikkakouluttajan käsikirja 2005, 56–57.) Onnistuneen perehdytyksen ansiosta syntyvät luontevat suhteet esimieheen, työtovereihin sekä luottamushenkilöihin (Juuti & Vuorela 2002, 49). Erityisesti opiskelijanroolista siirtyminen hoitajanroolin vaatii hyvää perehdyttämistä, koska usein vastavalmistuneet hoitajat kokevat siirtymisen stressaavana (Surakka 2009, 78).

### **2.3 Perehdyttämisen suunnittelu, toteutus ja arviointi**

Perehdyttäminen alkaa uusien työntekijöiden kohdalla jo usein valintamenettelyprosessin aikana, koska tällöin annetaan tietoa yrityksestä ja työstä (Viitala 2013, 193). Perehdyttäminen vaatii suunnittelua, mikä tuo siihen johdonmukaisuutta ja tehokkuutta (Työpaikkakouluttajan käsikirja 2005, 58–59). Jokaiselle uudelle tulokkaalle tulee tehdä oma kirjallinen ja henkilökohtainen perehdytysuunnitelma. Suunnitelma tulee tehdä yhdessä perehdyttäjän ja perehdytettävän kesken. Suunnitelmaa tehtäessä tulee arvioida uuden työntekijän osaaminen ja lähtötaso. Perehdytysuunnitelman on hyvä sisältää aikataulu, jonka mukaan perehdytys ja perehdytettävä etenee. Perehdytysvaiheen pituus riippuu työpaikasta ja on yleensä muutamasta viikosta muutamaankuukauteen. Kukaan ihminen ei pysty omaksumaan suurta määrää uutta tietoa yhden päivän aikana, joten tämän vuoksi perehtymisprosessi kestää enemmän kuin muutaman ensimmäisen päivän. (Surakka 2009, 73–74; Viitala 2013, 194.)

Alkuvaiheessa uusi työntekijä perehdytetään organisaation tavoitteisiin ja toimintatapaan ja tulevaisuuden näkymiin. Tämän lisäksi tutustutaan työyhteisön jäseniin, tiloihin, järjestelmiin ja työyhteisön käytäntöihin. Varsinaisen perehdyttämisen ytimen muodostavat työtehtävät, joihin sisältyy opastusta tai muita menetelmiä kuten laitteet ja järjestelmät, materiaali- ja informaatiovirrat, häiriöiden korjaaminen ja työturvallisuus. Tärkeä osa perehdyttämistä on myös, että uudelle työntekijälle kerrotaan työsuhdetta määrittävät periaatteet ja säännökset. (Viitala 2013, 193–194.)

Työnopastuksen suunnittelun ja toteutuksen avuksi kehitetty useita erilaisia menetelmiä ja yksi tunnetuimmista on ”viiden askeleen” menetelmä. Ensimmäistä askelta edeltävät ennakkovalmistelut, jolloin tehdään tarvittavat valmistelut opastustilannetta varten. Ensimmäisen askeleen aikana selvitetään oppimistavoitteet sekä arvioidaan lähtötaso. Toisen askeleen aikana perehdyttävän tarkoituksena on saada kokonaiskuva opastettavasta tehtävästä sekä kaikkiin siihen liittyvistä ohjeista ja nyrkkisäännöistä. Kolmas askel on mielikuvaharjoittelu, jonka avulla voidaan keskittää ajatukset työsuoritukseen. Tämän vaiheen tarkoitus on kehittää ja viimeistellä sisäisiä malleja, jotka ovat ihmisen toimintaa ohjaavia tekijöitä. Neljäs askel on taidon kokeilua ja harjoittelemista. Tässä vaiheessa tehtävänä on harjaannuttaa taitoja, koska taitojen oppiminen vaatii tekemistä ja käytännön harjoittelua. Viimeinen, viides askel on opitun varmistamista. Tällöin tarkistetaan alussa luotujen oppimistavoitteiden saavuttaminen. Tämä on yksi menetelmistä, jota jokainen voi soveltaa sopivaksi omaan opastukseen. (Kangas & Hämäläinen 2008, 14–16.)



**Kuvio 2.** Työnopastuksen viisi askelta (soveltaen Kangas & Hämäläinen 2008, 14–16).

Perehdyttämisen suunnittelusta, toteuttamisesta ja seurannasta tulee vastata uuden työntekijän lähin esimies. Lähiesimies voi itse hoitaa perehdyttämisen tai sitten hän voi nimetä jonkun toisen kokeneemman työntekijän suorittamaan sen, koska usein esimies ei välttämättä täysin hallitse opastettavia töitä. Yleensä kuitenkin uuden työntekijän perehdyttäminen on myös koko työyhteisön velvollisuus. Vastuu perehdyttämisen laadusta kuitenkin säilyy aina esimiehellä. Hänen tehtävänä on kertoa työyhteisölle uudesta työntekijästä ja ottaa tämä vastaan. Tutustumisen alussa on hyvä keskustella uuden työntekijän työkokemuksesta, koulutuksesta, työpaikan tuntemuksesta sekä molempien osapuolten odotuksista. (Työpaikkakouluttajan käsikirja 2005, 58–59; Surakka 2009, 72–73.)



Hoitoalalla usein perehdyttämisen alkuvaiheessa uusi työntekijä ei ensimmäisinä päivinä kuulu työvoimavahvuuteen. Tällaisella mallilla vältetään uuden työntekijän joutuminen liian haasteellisiin tilanteisiin. Uudelle työntekijälle on yleensä alkuvaiheessa tarpeen tarjota yhteisiä työvuoroja varsinaisen perehdyttäjän kanssa. Tärkeintä on, että työntekijä oppii hallitsemaan työnsä ja työtehtävänsä, tietää miten yksikössä työskennellään ja mitä tietoja tarvitaan kyseisen yksikön hoitotyössä. Perehdyttäminen tulee toteuttaa kirjallisen perehdytys suunnitelman mukaisesti. Suunnitelman avulla uusi työntekijä voi itse seurata, mitä asioita on käyty läpi ja mitä on vielä opastamatta. Kirjallisesta suunnitelmasta myös perehdyttäjä, esimies ja muut työtoverit voivat seurata perehdyttämisen etenemistä. (Surakka 2009, 74–76.)

Perehdytysprosessin toteutusta seuraa arviointi- ja seuranta vaihe. Seurannan avulla varmistetaan, että perehdyttäminen etenee suunnitelman mukaan. Perehdyttämisen arviointia on hyvä käydä läpi seuranta- ja arviointikeskusteluissa, joissa keskustellaan perehdytettävän oppimisesta ja edistymisestä perehdytettävän itsearviointia hyväksi käyttäen. Arvioinnin lähtökohtana tulee käyttää alussa asetettuja tavoitteita. Palautteen antaminen molemmin puolin on myös arviointia. Myöhemmin uuden työntekijän perehtymistä voidaan käydä läpi esimerkiksi kehityskeskusteluissa. (Surakka 2009, 76–77; Kangas & Hämäläinen 2008, 17.)

## **2.4 Perehdyttäminen vaatii osaamista**

Jokainen perehdyttäjä edistää ja tukee perehtyjän oppimista omalta osaltaan. Kaikilla meistä on oma oppimiskäsityksemme, joka vaikuttaa tapaamme suunnitella ja toteuttaa perehdyttämistä. Se voi olla joko tiedostamaton tai

tiedostettu. Kuitenkin mitä selkeämpi se on, sitä varmemmin perehdyttyjä tekee perehdyttämisen suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyviä ratkaisuja. Oppimiskäsitys vaikutta muun muassa siihen, mitä asioita perehdyttämisessä painotetaan, kuinka paljon tilaa itse perehtyjälle annetaan, kuinka kiinnostuneita heidän aikaisemmassa osaamisesta ollaan, millaisia perehdyttämismenetelmiä ja -ohjausta valitaan. (Kupias & Peltola 2009, 125.)

Perehdyttäjän tulee olla kokenut ammattilainen ja osaaja, mutta ei kuitenkaan niin kokenut, että on jo itse unohtanut, millaista on aloittaa uudessa työpaikassa. Perehdyttäjän tulee pitää omasta työstään omaten vahvan ammatti-identiteetin ja hänellä tulee olla hyvä työmotivaatio sekä osaaminen. Lisäksi hänelle tulee olla kiinnostus ja halu toisen osaamisen edistämiseen ja opastamiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195–196.) Perehdyttäjällä tulee olla perusymmärrys aikuisen oppimisesta ja kyky hyvään vuorovaikutukseen uusien työkavereiden kanssa (Surakka 2009, 73). Tärkeää on myös huomioida mikä on perehdyttäjän tehtävä ja suhde uuteen työntekijään. Perehdyttäminen vaatii ammattitaitoa, mutta suurin hyöty perehdyttämisestä saadaan, kun koko työyhteisö osallistuu innostuneesti perehdyttämiseen vuorotellen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195–196.)

Perehdyttäminen vaatii aikaa, motivaatiota sekä opittavien asioiden merkityksen sisäistämistä. Hyvä perehdyttäjä kertoo perehdytyksen alussa suunnitelman siitä, mitä ja miten aikoo perehdyttää. Perehdyttäminen on hyvä jaksottaa, jolloin uusi työntekijä saa tukea ja opastusta silloin, kun tilanne sitä vaatii. Etenkin perehdyttämisen alussa informaatiovirtaa on hyvä säännöstellä. Hyvän perehdyttäjän on tärkeä muistaa, että asiat vaativat välillä myös toistoa, koska perehdyttämiseen ei päde sääntö siitä, että mikä on kerran sanottu, on myös kuultu ja ymmärretty. Perehdytyksen tulee tapahtua ymmär-

rettävästi, koska perehdytettävä ei vielä välttämättä täysin hallitse ammattitermistöä tai käytössä olevia lyhenteitä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 196–197.)

Perehdyttäjällä tulee olla myös kyky kuunnella, koska välillä perehdyttämisen prosessi vaatii pysähtymistä ja keskustelua. Hyvä perehdyttäjä pyrkii luomaan aktiivisen roolin perehtyjälle, koska on tärkeää, että myös perehdytettävä itse asettaa tavoitteita ja suunnittelee omaa perehdytystään. Taitava perehdyttäjä osaa aistia, milloin perehdytys on loppumassa ja osaa siirtyä perehdyttäjän roolistaan taka-alalle. (Kjelin & Kuusisto 2003, 196–197.) On kuitenkin tärkeä muistaa, että yhteistyö perehdyttämisen toteuttajien kesken on välttämätöntä myöhemminkin (Työpaikkakouluttajan käsikirja 2005, 56).

Henkilökohtaisen ohjauksen ja keskusteluiden lisäksi perehdyttämistä tukevat erilaiset työpaikkailmoitukset, kirjalliset perehdytysoppaat, internet sekä muut sähköiset oppaat (Surakka 2009, 73). Perehdyttämisen apumateriaalien tarkoitus on lähinnä tukea asioiden mieleen painamista ja muistamista. Vaikka apumateriaalien luominen vaatii aikaa, säästää se kuitenkin paljon aikaa itse perehdyttämisestä. Sen hyöty on, että työntekijä voi myöhemmin palata tarkistamaan asioita perehdyttämisen apumateriaaleista, kun ne ovat hänen käytettävissä. (Kangas 2003, 8;10.)

Sosiaali- ja terveysministeriön suosituksen mukaan terveydenhoitajan perehdytys tulisi tapahtua yksikön perehdytysohjelman mukaan ja jokainen uusi työntekijä tulee perehdyttää neuvolatyöhön yksilöllisesti. Terveydenhoitajan perehdytyksestä vastaa neuvolan vastaava terveydenhoitaja. Ihanteellisessa tilanteessa pois lähtevä työntekijä hoitaisi seuraajansa perehdyttämisen. Perehdytyksessä tulee käydä läpi neuvolatoiminnan yleiset ohjeet sekä paikkakunnan omat ohjeet. Terveydenhoitajatyössä uuden terveydenhoitaja on hyvä

tutustua asiakkaiden asiakirjoihin, erityisesti niiden asiakkaiden kohdalla, joiden kanssa edellinen terveydenhoitaja on tehnyt tiivistä erityistyötä. Suosituksen mukaan on tärkeää, että uusilla terveydenhoitajilla on mahdollisuus konsultointiin ja neuvonpitoon. (Lastenneuvolaopas 2004.)

### **3 TERVEYDENHOITAJATYÖ JA SEN OSAAMISVAATIMUKSET**

#### **3.1 Terveydenhoitajan ammatillinen osaaminen**

Terveydenhoitajan tutkinto on 240 opintopisteen laajuinen ammattikorkeakoulututkinto, ja terveydenhoitajan ammatillinen osaaminen perustuu vahvaan ammatilliseen koulutukseen. Terveydenhoitajan tutkinto on kaksiosainen sisältäen sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan opinnot. Terveydenhoitajakoulutus antaa valmiudet terveydenhoitajan työssä toimimiselle ja asiantuntijuuden kehittymiselle. Terveydenhoitajan osaamisen haasteet painottuvat vaihdellen sen mukaan, missä toimintaympäristössä ja työtehtävissä hän toimii. (Haarala, Honkanen, Mellin & Tervaskanto-Mäentausta 2015, 19–20.)

Terveydenhoitajatyöllä pyritään ylläpitämään yksilöiden, perheiden, työ- ja muiden yhteisöjen, väestön ja ympäristön terveyttä sekä ehkäisemään sairauksia. Terveydenhoitaja vahvistaa asiakkaansa ja hänen perheensä voimavaroja, itsehoitoa ja kykyä elää terveellisesti. Terveydenhoitajalta edellytetään rohkeutta puuttua asiakkaan ongelmatilanteeseen mahdollisimman varhain kaikissa elämänkulun vaiheissa. Terveydenhoitajan osaamisessa korostuu

kriittinen ajattelu, itsenäinen päätöksenteko ja vastuullisuus. (Haarala yms. 2015, 20.)

Terveydenhoitajatyö on kokonaisvaltaista yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön terveyteen vaikuttavaa toimintaa. Sen tulee perustua tutkittuun näyttöön perustuvaan tietoon. Terveydenhoitajatyön osaaminen painottuu entistä enemmän asiantuntijuuteen, joka edellyttää oman erikoisalan hyvää hallitsemista, mutta myös erilaisia yleistietoja ja taitoja. Terveydenhoitajat ovat oman alansa erityisasiantuntijoita. Asiantuntija hallitsee asioita laaja-alaisesti, päivittää tietämystään ja omaa syvällisempää tietoa alastaan. Asiantuntijaksi ei valmistuta suoraan oppilaitoksesta, vaan asiantuntijuuden kehittyminen on pitkä prosessi. (Leinonen 2009, 9-10.)

Terveyden edistäminen sisältyy luontevasti terveydenhoitajan päivittäisiin työtehtäviin ja jokaisen asiakkaan kohtaamiseen. Terveyden edistämisen osuuden määrittäminen terveydenhoitajatyöstä on haastavaa, koska koko työ nähdään terveyttä edistävänä. Terveyden edistämisen tavoite on asiakkaan kohtaaminen, voimaannuttaminen ja elämänhallinnan vahvistaminen sekä asiakkaan kokemus selviytymisestä ja oman terveytensä ja siihen liittyvien tekijöiden hallittavuudesta. (Pietilä 2010, 232–233.)

Terveydenhoitajatyöhön liittyy tiiviisti moniammatillinen asiakastyö. Terveydenhoitaja tekee asiakastilanteisiin liittyvää yhteistyötä eri ammattiryhmien edustajien kanssa ja on osallisena monissa asiakastilanteisiin liittyvissä työryhmissä. Yhtenä työmuotona on ryhmänohjaus. Vahvat vuorovaikutustaidot ovat työn keskeinen osaamisvaatimus. (Haarala yms. 2015, 99; 206; Lastenneuvola lapsiperheiden tukena 2004, 32.)

Terveydenhoitajan ammattitutkintoon kuuluu myös sairaanhoitajan ammattipätevyys. Terveydenhoitajan ja sairaanhoitajan työympäristöt ovat erilaisia ja näin myös työssä tapahtuva terveyden edistäminen painottuu kummallakin ammattiryhmällä eritavalla. Sairaanhoitajat kohtaavat työssään pääasiassa jo sairastuneita ihmisiä, kun terveydenhoitajat kohtaavat työssään usein terveitä ihmisiä. Terveyttä edistävällä ohjauksella voi vaikuttaa siihen, ettei asiakas koskaan sairastuisikaan. Sairaanhoitajan työssä taas painottuu jo olemassa olevan sairauden ja sen aiheuttamien haittojen pahenemisen estäminen. Sairaanhoitajilla on terveydenhoitajien tapaan myös paljon mahdollisuuksia varsinaiseen sairauksien ennaltaehkäisyyn. Sairaalan roolia terveyden edistämisessä on viime aikoina korostettu ja elintapaohjausta sairaalan potilastyössä on pyritty lisäämään. (Ivanainen & Syväoja 2011, 174.)

Terveydenhoitajatyö kehittyy jatkuvasti yhteiskunnallisten muutosten myötä. Väestön terveystarpeiden muutokset ja tieteen sekä teknologian muutokset ovat yksi osa tätä kehittymistä. Terveydenhoitajatyö edellyttää jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä sekä elinikäisen oppimisen periaatteen sisäistämistä. Terveydenhoitajat omaksuvat osaltaan vastuun työn kehittämisestä jo terveydenhoitajan koulutuksen aikana. (Urjanheimo 2008, 2.) Terveydenhoitajilta vaaditaan jatkuvaa aktiivista täydennyskouluttautumista. Muuttuvassa työelämässä ei selviydytä kerran hankitulla ammattipätevyydellä. Terveydenhoitajalla on lakisääteinen velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan. (Leinonen 2009, 9-10.)

### **3.2 Terveyden edistämisen työmenetelmiä terveydenhoitajatyössä**

Terveydenhoitajatyössä tarvitaan erilaisten työmenetelmien osaamista. Terveyden edistämisen työmenetelmät soveltuvat käytettäväksi terveydenhoitajatyön eri toimintaympäristöissä. Tällaisia työmenetelmiä ovat muun muassa terveydenhoitajan vastaanottotoiminta, kotikäynnit ja puhelinneuvonta.

Työmenetelmiä soveltaessa työhönsä terveydenhoitajan on hallittava dialoginen vuorovaikutus sekä ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työote. (Haarala yms. 2015, 86.)

Terveydenhoitajatyössä käytetään vuorovaikutukseen pohjautuvia menetelmiä, kuten rohkaisemista ja tukemista sekä ohjausta ja neuvontaa. Terveyttä edistäviä ja sairauksia ennaltaehkäiseviä menetelmiä terveydenhoitajatyössä ovat mm. määräaikaistarkastukset, seulontatutkimukset, rokotukset, ensiapu, sairaanhoito sekä verkostoituminen ja moniammatillinen yhteistyö. (Ivanainen & Syväoja 2011, 173.) Terveydenhoitaja kohtaa työssään ihmisten arkipäivän pulmia, jotka ovat ratkaistavissa ihmisten omin voimavaroin. Tämän vuoksi ratkaisukeskeinen työskentelytapa on terveydenhoitajatyössä keskeinen työorientaatio. Se mahdollistaa joustavan työskentelyn, jossa asiakas on vastuullisena ja vastavuoroisena osapuolena. (Haarala yms. 2015, 89.)

Terveydenhoitajatyö on itsenäistä ja vastuullista työtä, mutta siinä korostuu myös moniammatillinen yhteistyö ja verkostotyö. Verkostotyöllä tarkoitetaan toimintaperiaatetta, jossa asiakkaan sosiaalinen verkosto otetaan huomioon kaikissa tilanteissa. Moniammatillisessa yhteistyössä eri alojen asiantuntijat vastaavat oman alansa asiantuntijuudesta. Parhaimmillaan moniammatillinen

yhteistyö kirkastaa ja nostaa esiin eri ammattiryhmien ydinosaamisen, jolloin ammattiryhmien asiantuntijuus ja osaaminen kumuloituvat ja muodostuvat yhteiseksi tiedoksi, mikä mahdollistaa uudenlaiset toimintatavat. Terveydenhoitajatyössä on osattava hyödyntää sosiaali- ja terveysalan teknologiaa, joka liittyy hoitoon, hoivaan, toimintakyvyn vajeiden ja heikentymisen ehkäisyyn ja hidastamiseen sekä kuntoutukseen. (Haarala yms. 2015, 95.)

Terveydenhoitaja tukee asiakkaitaan tarvittaessa terveyskäyttäytymisen muutokseen. Tällöin keskeisiä työmenetelminä terveydenhoitajatyössä ovat terveyskeskustelu, interventiivinen haastattelu, motivoiva voimavarakeskeinen ohjauskeskustelu ja eläytymismenetelmä. Vanhemmuuden ja parisuhteen tukemisessa terveydenhoitaja voi käyttää työmenetelminä vanhemmuuden ja parisuhteen roolikarttaa, verkostokarttaa, videoavusteista perheohjausta, sukupuuta ja elämänjanaan. Vanhemman ja lapsen välisen varhaiseen vuorovaikutukseen tukemiseen on myös erilaisia työmenetelmiä. Yhteisön ja ryhmien terveyden edistämisen työmenetelminä terveydenhoitaja voi käyttää ryhmänohjausta tai yhteisödiagnoosia. Varhaisen puuttumisen ja puheeksioton työmenetelmiä ovat esimerkiksi huolen arviointi, ennakointidialogit, mini-interventiot ja erilaiset mittarit huolen arvioimiseksi. (Haarala yms. 2015, 86.)



## 4 NEUVOLA TERVEYDENHOITAJAN TYÖ- JA OSAAMISALUEENA

### 4.1 Neuvolan toimintaa koskevat lait ja säädökset

Kunnan tehtävä on järjestää **terveydenhuoltolain** (L30.12.2010/1326) ja **valtioneuvoston asetuksen neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta** (A1.5.2011/380) mukaan lapsiperheiden ja lasta odottavan perheen neuvolapalvelut. Asetuksella halutaan tukea erityisesti vanhempien ja perheiden huomioimista ja osallisuutta palveluissa. Asetuksen tavoitteena on tehostaa terveyden ennaltaehkäisevää toimintaa, suunnitelmallisuutta ja saada palvelut kohtaamaan väestön tarpeet. Tavoitteena on myös vähentää alueellista eriarvoisuutta sekä tukea lasten, nuorten ja vanhempien osallistumista ja heidän mielipiteidensä kuulemista. (Haarala yms. 2015, 220.)

Terveydenhuoltolain (L30.12.2010/1326) 13§ momentin mukaan kunnan on järjestettävä asukkailleen tarpeelliset terveystarkastukset heidän terveytensä ja hyvinvointinsa edistämiseksi ja seuraamiseksi. Terveysneuvonnan ja -tarkastusten tavoitteena on tukea työ- ja toimintakykyä, ennaltaehkäistä sairauksia sekä edistää mielenterveyttä ja elämänhallintaa. Terveydenhuoltolain tavoitteena on edistää ja ylläpitää väestön terveyttä, hyvinvointia, työ- ja toimintakykyä sekä sosiaalista turvallisuutta. Tarkoituksena on toteuttaa väestön tarvitsemien palvelujen yhdenvertaista saatavuutta, laatua ja potilasturvallisuutta, vahvistaa terveydenhuollon palvelujen asiakaskeskeisyyttä, sekä vahvistaa perusterveydenhuollon toimintaedellytyksiä ja parantaa terveydenhuollon ja kunnan eri toimialojen välistä yhteistyötä. **Lastensuojelulain**

(L13.4.2007/417) tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvu-ympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Ehkäisevää lastensuojelua on tuki, jota annetaan äitiys- ja lastenneuvolassa ja muissa terveydenhuollon palveluissa.

**Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä** (L28.6.1994/559) edistää terveydenhuollon palvelujen laatua ja potilasturvallisuutta. Lain avulla pyritään varmistamaan, että terveydenhuollon ammattihenkilöillä on oman ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, muu riittävä ammatillinen pätevyys ja ammattitoiminnan edellyttämät muut valmiudet. Terveydenhoitajana voi toimia ja näin käyttää terveydenhoitajan ammattinimikettä vain sellainen henkilö, joka on suorittanut valtioneuvoston asetuksella säädetyn ammattiin johtavan koulutuksen Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön **asetus rokotuksista ja tartuntatautien raskaudenaikaisesta seulonnasta** (A1.1.2005/421) sekä **asetus imeväisen ja pikkulapsen ruokintaa koskevasta tiedotusaineistosta** (A1.5.2010/267) määrittävät osaltaan neuvolan toimintaa.

## 4.2 Suomen ainutlaatuinen neuvolajärjestelmä

Neuvolatoiminta on osa perusterveydenhuollon ennaltaehkäisevää ja terveyttä edistävää toimintaa. Terveyden edistäminen sisältää sairauksien ehkäisyn, terveyden parantamisen ja hyvinvoinnin lisäämisen yksilö- ja yhteiskuntatasolla. Neuvola osana palvelujärjestelmää tavoittaa lähes kaikki lapset ja lapsiperheet. Perheitä tavataan neuvolassa säännöllisesti, jolloin terveystarkastukset ja -ohjaus muodostavat saumattoman jatkumon äitiysneuvolasta lastenneuvolaan ja edelleen koulu- ja opiskelijaterveydenhuoltoon. Neuvolajärjestelmällä on yhteiskunnassamme vakiintunut ja keskeinen asema. Neuvolat

toimivat perheille matalan kynnyksen paikkoina haettaessa tukea. (Haarala yms. 2015, 220; Lastenneuvola lapsiperheiden tukena 2004, 18.)

Neurolassa työskentelevä terveydenhoitaja on lasten ja heidän perheidensä terveyden edistämisen asiantuntija, joka vastaa hoitotyön asiantuntijana hoidon ajantasaisuudesta ja laadusta (Armanto 2007, 115). Neurolan terveydenhoitaja tekee tiivistä yhteistyötä muiden ammattilaisten kanssa toimiakseen erityisesti lasten ja perheiden parhaaksi. Terveydenhoitaja voi toimia alueellaan lapsiperheiden vertaisuuden ja yhteisöllisyyden lujittajana. Äitiys- ja lastenneurolatyötä linjaavat useat valtakunnalliset ohjeet. (Haarala yms. 2015, 220; Lastenneuvola lapsiperheiden tukena 2004, 32.) Neurolassa työskentelevän terveydenhoitajan toimenkuva on laaja, koska se käsittää useampia tehtäväalueita (Leinonen 2009, 9-10).

Neuroloiden terveyden edistämistyössä suositetaan voimavaralähtöistä, perhekeskeistä ja asiakaslähtöistä työtettä, joiden avulla lujitetaan perheiden omia lähtökohtia terveeseen elämään ennen kuin pulmia pääsee syntymään. Neurolatoiminnan tavoitteena on ennaltaehkäistä sairauksia ja lisätä perheiden hyvinvointia, sekä kaventaa perheiden terveyseroja. Perheen ja lapsen hyvinvointiin vaikuttavat perheen ja kasvuympäristön kulttuuri ja terveyttä ja hyvinvointia edistävät tai murentavat tekijät siinä yhteisössä, jossa perhe elää. Vanhemmuus ja vanhempien voimavarat ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat koko perheen hyvinvointiin. (Armanto 2007, 19–20; Lastenneuvola lapsiperheiden tukena 2004, 18.)

Lapset, vanhemmat tai huoltajat ovat neurolan asiakkaita, joiden näkökulma ohjaa terveydenhoitajan toimintaa asiakassuhteessa. Asiakkaiden voimavaroja pyritään tunnistamaan ja tukemaan. Neurolassa tapahtuva työ ja työmene-

telmät perustuvat parhaaseen saatavilla olevaan tutkittuun tietoon. Terveyttä edistävästä ja ennaltaehkäisevästä tiedosta ja sen vaikuttavuudesta tulee olla näyttöä. Toimintatavat ja –menetelmät muuttuvat, kun tutkittu tieto muuttuu. Tämän takia neuvolatyö muuttuu ja alati kehittyy. (Armanto 2007, 22–23.)

Neuvolan työmenetelmiä ovat muun muassa määrääaikaisterveystarkastukset, perhevalmennukset ja kotikäynnit. Määrääaikaisterveystarkastuksia tehdään säännöllisesti neuvolaa koskevan asetuksen mukaan, sekä tarvittaessa useammin, jos perhe kaipaa lisätukea. Perhevalmennusta järjestetään lasta odottaville perheille heidän valmistautuessa lapsen syntymään. Kotikäyntejä tehdään tarpeen mukaan ennen lapsen syntymää ja lapsen syntymän jälkeen. Perheillä on oikeus ottaa neuvolaan yhteyttä heitä askarruttavissa asioissa. Neuvolatyön selkärangan muodostavat määrääaikaistarkastukset. Neuvolatyön tulee olla joustavaa, pitkäjänteistä ja kaavamaisuutta välttävää. Yhtenä perusperiaatteena on, että neuvolan henkilökunta kunnioittaa perheen valintoja, mutta tuo kaikessa lapsen edun esiin. (Hermanson 2012.)

Neuvolatyön jatkuvuutta ja pitkäjänteisyyttä tukee työntekijöiden ammattitaitoisuus ja kirjaamiskäytänteet. Neuvolan terveyskertomukset ja muut asiakirjat ovat tärkeä osa lasta odottavan perheen ja lapsiperheen kokonaisvaltaista hoitoa. Kirjaamisen keskeisiä periaatteita ovat luottamuksellisuus ja avoimuus. Kirjaaminen turvaa hoidon jatkuvuuden ja tiedonsiirron, mikä on tärkeä osa potilasturvallisuutta. (Armanto 2007, 24.)

Äitiys- ja lastenneuvoloissa työskentelevien terveydenhoitajien toimenkuva on varsin laaja. Neuvolan terveydenhoitajan tehtäväalueeseen voi kuulua muun muassa lastenneuvolatyötä tai äitiysneuvolatyötä tai molempia. Tämän lisäksi neuvolatyön tehtäväalueisiin voi kuulua vastaanottotoimintaa, raskau-

den ehkäisyneuvontaa ja perhesuunnittelua, kouluterveydenhuoltoa, kotisairaanhoidtoa, tartuntatautien ehkäisyä ja hoitoa tai joitain muita tehtäviä. Muiksi tehtäviksi eritellään muun muassa diabetes-, astma- tai päihdeyhdyshenkilön, sekä esimiehen tehtävät. Neuvolan terveydenhoitajan toimenkuvaan kuuluvat usein myös erilaisten ryhmien, kuten laihdutusryhmien vetäminen ja erilaiset seulontatutkimukset ja tarkastukset, kuten joukkotarkastukset ja kutsuntatarkastukset. (Hakulinen, Pelkonen & Haapakorva 2005, 42–43.)

### 4.3 Äitiysneuvolatoiminta

Äitiysneuvolan tarkoituksena on vastata raskauden, synnytyksen ja lapsivuodeajan hoidollisiin ja tuen tarpeisiin. Tavoitteena on turvata raskaana olevan naisen ja sikiön terveys ja hyvinvointi ja edistää tulevien vanhempien ja koko perheen terveyttä ja hyvinvointia, sekä edistää tulevan lapsen kehitysympäristön turvallisuutta ja terveellisyttä. Pyrkimyksenä on raskaudenaikaisten häiriöiden ehkäisy, häiriöiden varhainen tunnistaminen ja sujuva hoitoon ohjaaminen, tehokas hoito sekä perheen tukeminen vamman tai sairauden kohdassa. Vanhemmuuden tukeminen on äitiysneuvolan yksi tärkeimmistä tehtävistä. (Armanto 2007, 33; Äitiysneuvolaopas 2013, 16.)

Neuvolaverkosto saavuttaa hyvin suomalaiset lasta odottavat perheet. Vain muutama synnyttäjä vuosittain jättää hakeutumatta äitiysneuvolaan (Tiitinen 2014). Äitiysneuvolat edistävät toiminnallaan kansanterveyttä ja osallistuvat terveyserojen kaventamiseen sekä syrjäytymisen ehkäisemiseen muun muassa varhaisen kohdennetun tuen avulla. Äitiysneuvolan työmuotoja ovat perhesuunnittelu ja terveystarkastukset, sisältäen seulonnan ja voimavaraistavat ohjaus-, neuvonta-, ja tukitoimet. Työmuotoina käytetään myös perheval-

mennusta, ryhmätoimintaa, kotikäyntejä, puhelinneuvontaa ja erilaisia konsultaatioita esimerkiksi moniammatillisen verkostotyön koordinointia. (Armento 2007, 33; Äitiysneuvolaopas 2013, 16;96.)

Äitiysneuvolatoiminnan vaikuttavuuden yleisimpinä mittareina käytetään Suomessa tilastoja, jotka todentavat äiti- ja lapsikuolleisuuden olevan Suomessa maailman pienimpiä. Tilastoissa trendi on edelleen laskeva. Tiedossa on, että äitiys- ja imeväiskuolleisuuteen vaikuttavat Suomessa muutkin tekijät kuten muu terveydenhuolto ja taloudellinen hyvinvointi. (Äitiysneuvolaopas 2013, 326.)

#### **4.4 Lastenneuvolatoiminta**

Lastenneuvolan tavoitteita ovat lasten fyysisen ja psyykkisen terveyden turvaaminen sekä perheiden kokonaisvaltainen hyvinvointi. Lastenneuvolan tehtävänä on tarjota yksilöllisesti perheille ajantasaista ja tutkittua tietoa lapsen ja perheen terveyden edistämiseen liittyvistä tekijöistä. Lastenneuvola tukee vanhemmuutta ja sen tavoitteena on tunnistaa mahdollisimman ajoissa tuen tarpeita perheissä. Lastenneuvola on myös vahvasti mukana terveyserojen kaventamisessa. Työmuotoina ovat lapsen ja perheen terveystapaamiset, joihin sisältyvät seulontatutkimukset, rokottaminen, ohjaus, tuki ja neuvonta. Näiden lisäksi erilaiset ryhmät ja kotikäynnit mahdollistavat perheiden voimavaraistumisen, riittävän tuen ja varhaisen puuttumisen kasvua, kehitystä ja terveyttä vaarantaviin tekijöihin. Osa tapaamisista voi olla myös ryhmätapaamisia esimerkiksi yhdessä samanikäisten lasten ja heidän vanhempinsa kanssa. Yhtenä työmuotona on asennemuokkaus yhteiskunnassa terveyttä

edistävämpään suuntaan. (Armanto 2007, 113; Lastenneuvola lapsiperheiden tukena 2004, 20–21.)

Lastenneuvolassa luodaan perusta lapsen hyvinvoinnille ja terveydelle. Terveystarkastaja antaa perheille neuvoja niin arjen sujumiseen, ihmissuhde- ja mielenterveyskysymyksiin, yksinäisyyteen kuin päihdeongelmiin. Terveystarkastaja voi ehkäistä monien ongelmien pahenemista varhaisella puuttumisella ja näin kannustaa perheitä löytämään uusia mahdollisia toimintatapoja perheen hyvinvoinnin lisäämiseksi. (Ivanainen & Syvänoja 2011, 173.)

Lastenneuvolan terveystarkastuksissa terveydenhoitaja arvioi yhdessä muiden lapsiperheen kanssa työskentelevien ammattihenkilöiden kanssa lapsen terveydentilan lisäksi myös koko perheen hyvinvointia. Terveystarkastaja arvioi perheen hyvinvointia niiltä osin kuin se on välttämätöntä lapsen tuen ja hoidon tarpeen selvittämiseksi. Terveystarkastuksessa lapsen fyysisen ja psykososiaalisen kehityksen kokonaisarvio pohjautuu terveydenhoitajan havaintoihin, keskusteluihin lapsen ja vanhempien kanssa sekä terveystarkastuksessa tehtäviin mittauksiin, tutkimuksiin ja arviointimenetelmiin. Tietoa kertyy runsaasti lapsen terveydestä ja kehityksestä monilta eri osa-alueilta itse terveystarkastustilanteessa, mutta myös erillisinä kyselyinä vanhemmilta sekä päivähoiton palautteesta. Terveystarkastaja arvioi terveystarkastuksen ja siihen liittyvän tiedon perusteella, onko lapsen tai perheen tilanteessa tuen tarpeita, jotakin erityistä huomioitavaa tai huolta herättävää. Kokonaisarviointi tehdään yhdessä vanhempien kanssa. (Mäki, Wikström, Hakulinen-Viitanen & Laatikainen 2011, 13; 191.)

Lastenneuvolan yhtenä tehtävänä on varmistaa lapsiperheiden ajantasainen ja tutkittuun tietoon perustuvan tiedon saaminen koko perheen terveyden edis-

tämiseen liittyvissä asioissa, ottaen huomioon perheiden yksilölliset erot. Perheitä tulee tukea turvalliseen, lapsilähtöiseen ja turvallisen aikuisuuden sisältävään kasvatustapaan, sekä mahdollistaa vanhemmille riittävästi tukea vanhemmuuteen ja parisuhteeseen perheen toimivuuden vahvistamiseksi. (Hermanson 2012.)

## **5 KITTILÄN KUNNAN PALVELU- JA NEUVOLAJÄRJESTELMÄ**

Kittilän kunta on noin 6500 asukkaan kunta Tunturi-Lapissa. Kittilän rajanaapureita ovat Enontekiön, Inarin, Sodankylän, Rovaniemen, Kolarin ja Muonion kunnat. Kittilässä sijaitsee mm. Levin matkailu- ja tapahtumakeskus sekä Kittilän kultakaivos. Kittilän pinta-ala on laaja. Pohjoisimman ja eteläisimmän kylän etäisyys toisistaan on yli 140 kilometriä. Kittilän kirkonkylällä on asukkaita noin 3000 ja Sirkan kylässä vajaa 1000. Loput Kittilän asukkaista asuu muun muassa pienemmissä kylissä, joita Kittilästä löytyy 30 kappaletta. Kittilän kunnan luontoa määrittävät kauniit järvi-, joki-, suo- ja tunturimaisemat. (Tietoa kunnasta ja Kittilästä 2013.)





**Kuvio 3.** Kittilän alueellinen sijainti.

(Lapin kuntien terveyden edistämisen yhdyshenkilöt 2014).

Kittilän kunnan terveyskeskus sijaitsee kirkonkylällä ja erikoissairaanhoidosta vastaa Lapin sairaanhoitopiiri. Lapin sairaanhoitopiiri on 15 kunnan omistama kuntayhtymä, joka vastaa alueensa väestön erikoissairaanhoidon palveluista yhteistyössä perusterveydenhuollon ja sosiaalihuollon kanssa. Lapin sairaanhoitopiirin erikoissairaanhoidon palvelut on keskitetty Lapin keskussairaalaan, joka sijaitsee Rovaniemellä. Kittilän keskustasta on Rovaniemelle matkaa noin 150 kilometriä. Kittilän kunnan ambulanssi- ja ensihoitopalvelut toteuttaa Lapin sairaanhoitopiiri. Julkisen terveydenhuollon lisäksi Kittilän

kunnassa on yksityisiä terveystalvelujen tuottajia niin hammashoidon kuin erikoissairaanhoidon osalta. (Tietoa kunnasta ja Kittilästä 2013; Lapin sairaanhoitopiirin yleiset tiedot ja tunnusluvut 2015.)

Kittilän neuvola sijaitsee Kittilän terveyskeskuksen yhteydessä kirkonkylällä. Kittilän neuvolan toiminta pitää sisällään perhesuunnittelu-, äitiys- ja lastenneuvolan, koulu- ja opiskeluterveydenhuollon sekä aikuis- ja ikäihmistenneuvolapalvelut. Kittilän neuvola huolehtii yhdessä Kittilän hammashoitolan kanssa myös alle 18-vuotiaiden suun terveydenhoidon toteutumisesta. Kittilän perhesuunnittelu-, äitiys- ja lastenneuvolan asiakkaina ovat kaikki palveluiden piiriin kuuluvat kuntalaiset. Kittilässä lapsia syntyy keskimäärin 65 vuodessa. Lastenneuvolaikäisten määrä on lisääntynyt Kittilän neuvolassa viime vuosina kultakaivoksen tulon ja Levin matkailukeskuksen kasvun myötä. (Kittilän kunta 2012.)

Kittilän neuvolan toimintamuotoina ovat muun muassa neuvolan ajanvarausvastaanotto ja kotikäynnit. Kittilän neuvolassa työskennellään tiimeittäin. Tiimit tekevät aktiivista yhteistyötä keskenään. Kittilän neuvolan perhettiimi työskentelee erityisesti elämäntaaren alkuvaiheessa. Tiimin asiakkaina ovat perhesuunnittelu-, äitiys- ja lastenneuvolan asiakkaat. Kittilän neuvolassa neuvolalääkärin tehtävät on keskitetty kahdelle terveyskeskuslääkärille, joiden yhtenä tehtävänä on neuvolatyö. Kerran kuukaudessa kokoontuu Kittilän kunnan neuvolatyöryhmä, jonka tehtävänä on kehittää neuvolan toimintaa. Neuvolatyöryhmään osallistuu kunnan työntekijöitä, jotka työskentelevät lapsiperheiden parissa. (Kittilän kunta 2012.)

Neuvolapalveluiden tavoitteina Kittilän neuvolan toimintaohjelmassa vuosille 2012–2017 on edistää lasten, nuorten ja perheiden terveyttä ja hyvinvointia

sekä tukea lasten ja nuorten myönteistä kasvua, kehitystä ja oppimista. Tärkeänä tavoitteena on myös turvata lasten ja nuorten oikeus yhteisöllisyyteen, osallisuuteen ja tasavertaisuuteen. Myös aikuisten terveyden- ja hyvinvoinnin edistäminen ja kansansairauksien ennaltaehkäisy sekä mahdollisimman varhainen hyvä hoito ovat tavoitelistalla. (Kittilän kunta 2012.)

## **6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä selkeä ja toimiva perehdytysopas toimeksiantajallemme, joka on Kittilän neuvola. Tavoitteenamme on, että perehdytysmateriaalin avulla terveydenhoitaja tai terveydenhoitajaopiskelija perehtyy terveydenhoitajatyön osa-alueisiin Kittilän äitiys- ja lastenneuvolassa. Perehdytysopas tulee palvelemaan myös kättilöopiskelijoita heidän tutustuessa Kittilän neuvolaan työympäristönä sekä Kittilän neuvolan työntekijöitä, jotka toimivat perehdyttäjinä.

## **7 OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS**

### **7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö**

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on työelämän kehittäminen. Se koostuu käytännön toteutuksesta sekä sen kirjallisesta raportoinnista. Tavoitteena on kehittää, ohjeistaa, opastaa tai järjestää toimintaa. Useimmiten toiminnallisella opinnäytetyöllä on toimeksiantaja. Toteutustapana voi olla kohderyhmän mukaan esimerkiksi kirja, opas, näyttely, kehittämissuunnitelma

tai jokin muu tuote. (Vilkka & Airaksinen 2004, 9.) Lähdettyämme etsimään opinnäytetyölle aihetta tavoitteenamme oli tehdä toiminnallinen opinnäytetyö. Koimme tärkeäksi, että opinnäytetyö linkittyy vahvasti työelämään. Toiminnallinen opinnäytetyö vastasi tähän tarpeeseemme. Koimme toiminnallisen opinnäytetyön mielekkäästi ammattitaitoamme haastavaksi sekä opettavaiseksi vaihtoehdoksi. Tämä opinnäytetyö syventää ammatillista osaamistamme tulevana terveydenhoitajina.

Aiheen valinta on opinnäytetyössä yksi tärkeimmistä ja haastavimmista tehtävistä. Tämän vuoksi aiheen valintaa kannattaa pohtia huolellisesti ja siihen on varattava riittävästi aikaa. Aiheen löytymisen jälkeen tulee aihetta myös rajata, miettimällä mitä haluaa tietää tai mitä haluaa osoittaa keräämällään aineistolla. Aiheen rajaamisessa on kuitenkin ongelmallista se, kuinka täsmällinen ja tarkkarajainen aiheen tulisi olla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 66;81.)

## 7.2 Opinnäytetyön prosessi

Aloitimme opinnäytetyöprosessin keväällä 2014 aiheen etsinnällä. Otimme yhteyttä eri toimeksiantajiin ja mietimme meitä kiinnostavaa aihetta. Syyskuussa 2014 otimme yhteyttä Kittilän neuvolaan, josta löytyi tarve perehdytysoppaalle. Kittilän äitiys- ja lastenneuvolassa ei ollut ajan tasalla olevaa perehdytysmateriaalia, jonka avulla uudet työntekijät ja opiskelijat perehtyvät työhönsä. Perehdytysmateriaalin tekoa oli suunniteltu, mutta toteutus oli jäänyt tekemättä. Kiinnostuimme aiheesta, koska se oli meille opintoja ajatellen ajankohtainen. Toinen meistä oli ensimmäisessä neuvolatyöharjoittelussa ja

toisella neuvolatyöharjoittelu oli vielä edessä päin. Tämän jälkeen teimme opinnäytetyön aihe-ehdotuksen, joka hyväksyttiin.

Otimme uudelleen yhteyttä Kittilän neuvolaan ja tiedustelimme tarkemmin millaisia tarpeita ja toiveita heillä on työtämme kohtaan. Tämän jälkeen aloimme tehdä opinnäytetyön suunnitelmaa ja rajaamaan aihetta. Lisäksi osallistuimme Jyväskylän ammattikorkeakoulun järjestämään tiedonhankintaseminaariin, josta saimme hyviä vinkkejä tuleviin lähteisiin. Päätimme yhteistyössä toimeksiantajan kanssa, että rajaamme perehdytysoppaan koskemaan äitiys- ja lastenneuvolan terveydenhoitajien työtä ja toimenkuvaa. Alun perin suunnitteilla olevasta aiheesta rajasimme pois perhesuunnittelua koskevan osuuden aikaresurssien vuoksi. Sovimme, että teemme perehdytysoppaan ja siihen liitteeksi äitiys- ja lastenneuvolan seikkaperäiset terveystarkastusten runko-ohjelmat, jotka auttavat valmistautumisessa tarkastuksiin sekä toimivat muistilistana. Runko-ohjelmat tehtiin käyttäen Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tämänhetkisiä suosituksia, sekä muita ajankohtaisia lähteitä.

Opinnäytetyöprosessin ajan olimme tiiviisti yhteydessä Kittilän neuvolaan sähköpostin välityksellä. Kävimme myös tapaamassa neuvolan yhteyshenkilöä sekä toista terveydenhoitajaa Kittilän neuvolassa. He toimivat tukena perehdytysmateriaalin sisällön rakentamisessa sekä antoivat palautetta tehdyistä tuotoksista prosessin aikana. Neuvolan yhteistyötapaamisissa keskustelimme aiheen rajaamisesta, prosessin etenemisestä sekä käytettävistä lähteistä. Kittilän kunnalle on ilmestynyt huhtikuussa 2014 uudistettu *Kittilän kunnan perehdytysopas*, joka on suunnattu kaikille Kittilän kunnan työntekijöille. Tutustuttuamme oppaaseen saimme entistä paremmin rajattua neuvolaa koskevaa perehdytysopasta.

Aiheen valinnan ja rajauksen jälkeen hankimme tietoperustaa etsimällä hyviä lähteitä. Kriteereinämme oli, että lähdemateriaalin tulee olla mahdollisimman uutta, laadukasta sekä luotettavaa että näyttöön perustuvaa. Etsimme lähteitä käyttäen apuna Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjaston internet-sivuja ja sen tarjoamia hakukoneita. Käyttämiämme hakukoneita olivat Nelli-tiedonhakuportaalin JaNet-, Aleksi- , Cinahl- ja PubMed- tietokannat. Käyttämiämme hakusanoja olivat muun muassa: neuvola, terveydenhoitaja, terveydenhoitajatyö ja perehdyttäminen. Yhdistelimme edellä mainittuja hakusanoja, sekä käytimme niiden englannin- ja ruotsinkielisiä vastineita. Suorittamistamme hauista huolimatta, emme löytäneet sopivia kansainvälisiä lähteitä. Käytimme lähdeaineistona myös muita internet-sivuja sekä terveydenhuollon ammattilehtiä. Kittilän neuvolan henkilökunnalta ja ohjaavilta opettajilta saimme vinkkejä ajankohtaisiin lähteisiin. Kävimme Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjaston tarjoamassa yksilötapaamisessa, jonka tarkoituksena oli tukea ja auttaa opinnäytetyön tiedonhankinnassa. Aineiston hankinnan jälkeen aloimme kirjoittaa opinnäytetyön raporttia ja samalla kartoitimme Kittilän perehdytysoppaan tulevaa sisältöä.

Aloitimme perehdytysoppaan koostamisen luomalla yhden Word-tiedoston, johon kokosimme toimeksiantajalta saamamme materiaalit. Tätä tiedostoa lähdimme systemaattisesti päivittämään ja muokkaamaan perehdytysoppaan muotoon. Muokkausvaiheessa tarkistimme tiedon oikeellisuutta ajankohtaisten suositusten ja lähteiden mukaan, sekä lisäsimme tekstiä tarvittaessa lähteiden avulla. Mietimme tarkkaan tekstin sisällön järjestyksen, jotta se olisi johdonmukainen ja helppolukuinen. Teimme oppaaseen sisällysluettelon helpottamaan tiedon löytämistä. Koostimme oppaaseen muutamia sähköisiä Internet-linkkejä, jotka vievät luotettaville Internet-sivuille, joista löytyy lisää

tietoa perehtyjän halutessa syventyä aihealueeseen. Oppaan loppuun kokosimme myös hyödyllisiä lähteitä helpottamaan tiedonhakua.

Perehdytysoppaan teko on ollut suurelta osin tiedon etsimistä eri lähteistä sekä sen koostamista kompaktiksi paketiksi. Olemme tutustuneet kattavasti Kittilän kunnan tuottamiin neuvolan toimintaa koskeviin materiaaleihin, kuten Kittilän kunnan neuvolan toimintaohjelmaan vuosille 2012–2017 ja Kittilän kunnan perehtymisoppaaseen. Näistä saatujen tietojen perusteella olemme koonneet perehdytysoppaaseen tarvittavaa paikkakohtaista materiaalia.

Opinnäytetyön tuloksena tuotetun perehdytysoppaan tarkoituksena on palvella Kittilän kuntaa, neuvolan työyksikköä, esimiehiä, työntekijöitä sekä opiskelijoita perehdyttämiseen liittyvissä kysymyksissä. Perehdytysopas ja sen liitteenä olevat runko-ohjelmat antavat ajantasaista tietoa neuvolatyöstä terveydenhoitajalle. Tekemämme perehdytysmateriaali koskee lähinnä Kittilän neuvolan perheteriimin työskentelyä, mutta muutkin tiimit voivat käyttää materiaalia hyväkseen perehdyttämisessä. Perheteriimin työhön kuuluu perhesuunnittelu, äitiys- ja lastenneuvola, matkailuterveysneuvonta sekä terveyden edistämisen yhdyshenkilön tehtävät.

Prosessin edetessä kiinnitimme huomiota yhdessä toimeksiantajamme kanssa Kittilän neuvolan materiaaleihin, jotka tarvitsivat pikaista päivittämistä. Prosessin aikana olemme päivittäneet näitä materiaaleja ja koostaneet ne osaksi perehdytysopasta. Opinnäytetyöprosessi on jo työvaiheessaan hyödyttänyt sekä toimeksiantajaamme että meitä. Olemme miettineet, mitä haluaisimme itse opiskelijoina tai vastavalmistuneina terveydenhoitajina perehdytysopasta löytää. Sisällön valinnassa saimme osaltaan aika vapaat kädet, mutta toimeksiantajaltamme saadut materiaalit loivat kuitenkin selkeää suuntaa si-

sällölle. Perehdytysmateriaaleihin on sisällytetty oleellisin käytännön tieto neuvolatyöstä. Tämä tieto on pyritty kokoamaan yhdeksi tiiviiksi paketiksi, josta tarvittava tieto löytyy nopeasti. Perehdytysmateriaalissa on noudatettu Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen tämänhetkisiä suosituksia, sekä Kittilän neuvolan omia toimintatapoja.

Kiinnitimme huomiota perehdytysoppaan visuaaliseen ulkomuotoon, jotta teksti olisi helppolukuista ja mielenkiintoa ylläpitävää. Materiaali on tuotettu sähköiseen pdf-tiedostomuotoon, joka mahdollistaa materiaalin päivittämisen sekä lisää sen saatavuutta ja kohderyhmän tavoitettavuutta. Tämä edistää myös materiaalin käyttöarvoa. Luovutamme kokoamamme perehdytysmateriaalin Kittilän neuvolalle ja annamme heille täyden muutosoikeuden päivittämistä varten. Sovimme yhdessä neuvolan henkilökunnan kanssa siitä, kuka tulee jatkossa päivittämään perehdytysopasta.

Opinnäytetyöprosessin ajan teimme rintarinnan perehdytysmateriaaleja ja opinnäytetyön raportointiosuutta. Aluksi pääpainomme oli enemmän perehdytysmateriaalin sisällön suunnittelussa ja lähteiden etsinnässä. Alun jälkeen kirimme kuitenkin opinnäytetyön raportin kanssa ja tietopohja materiaaleihin ja raporttiin valmistui melkein yhtäaikaaisesti. Viimeistelyn loppuvaiheessa, lähetimme vielä valmiit materiaalit kommentoitaviksi ja pyysimme tarkemman arvion lopullisesta tuotoksestamme. Pyysimme kieliopista kommentteja parilta ulkopuoliselta henkilöltä. Saamamme palautteen mukaan korjasimme vielä tekstiä. Englanninkielisen tiivistelmä-osuuden tarkistutimme vielä koulumme kielenhuoltajalla. Etenimme Jyväskylän ammattikorkeakoulun laatiman raportointiohjeen mukaisesti ja haimme ohjaavilta opettajilta aktiivisesti ohjausta ja palautetta koko prosessin ajan.



Alla olevassa kuviossa on kuvattu opinnäytetyöprosessimme päävaiheet.

#### SYYSKUU 2014

- Yhteydenotto Kittilän neuvolaan
- Opinnäytetyön aiheen valinta
- Aihe-ehdotuksen laatiminen ja palauttaminen

#### LOKAKUU 2014

- Opinnäytetyön aiheen hyväksyminen
- Opinnäytetyösuunnitelman aloitus
- Aineiston kartuttaminen ja perehtyminen

#### MARRASKUU 2014

- Tiedonhankintaseminaari
- Teoriatiedon työstäminen
- Käynti Kittilän neuvolassa: neuvottelut tulevan perehdytysoppaan sisällöstä

#### JOULUKUU 2014-TAMMIKUU 2015

- Aiheen lopullinen rajaaminen äitiys- ja lastenneuvolaan
- Opinnäytetyön raportin kirjoittamista
- Runko-ohjelmien laadinnan aloitus, perehdytysoppaan koaminen

#### HELMIKUU-MAALISKUU 2015

- Runko-ohjelmat ja perehdytysoppaat viimeistelyä vaille valmiit
- Teoriatiedon työstäminen

#### HUHTIKUU 2015

- Palautteen kysyminen Kittilän neuvolan työntekijöiltä
- Oppaan ja runko-ohjelmien viimeistely
- Opinnäytetyön raportin kirjoittamista

#### TOUKOKUU 2015

- Opinnäytetyön teoriaosuuden viimeistely
- Työn esittely ja palautus

**Kuvio 4.** Opinnäytetyön tuottamisen prosessi.

## 8 TULOKSET JA ARVIOINTI

Opinnäytetyön tuloksena syntyivät Kittilän neuvolan perehdytysopas ja siihen liitteeksi Kittilän lastenneuvolan sekä äitiysneuvolan runko-ohjelmat. Lähetimme lopulliset perehdytysmateriaalit ja saatekirjeen arviointia varten Kittilän neuvolan henkilökunnalle. Pyysimme mahdollisia kehittämisideoita ja kommentteja valmiista materiaalista muutamien apukysymysten avulla. Saimme Kittilän neuvolan työntekijöiden yhdessä laatiman arvioinnin, josta kävi ilmi, että he olivat tuotokseemme varsin tyytyväisiä. Kokonaisuudessaan perehdytysopasta pidettiin hyvänä, selkeänä ja kattavana pakettina.

Tekemämme työn avulla työntekijät olivat havahtuneet joidenkin terveydenhoitajatyön apumateriaalien päivitystarpeeseen. Opasta pidettiin hyödyllisenä etenkin opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden ohjauksessa, jolloin perehdytysmateriaali toimisi tukena koko perehdytysprosessin ajan. Myös eri toimipisteiden työntekijät voisivat käyttää opasta apuna tutustuessaan neuvolan työhön.

Terveydenhoitajat nostivat arvioinnissaan esille terveydenhoitajatyön jatkuvan kehittymisen asiana, joka lisää perehdytysoppaan ja neuvolan runko-ohjelmien tarvetta. Runko-ohjelmia pidettiin hyvinä ja ajankohtaisina tarkistuslistoina terveystarkastuksissa, joissa on paljon muistettavaa etenkin uudelle työntekijälle tai opiskelijalle. He kokivat, että perehdytysopasta voisi työstää eteenpäin vielä lisäämällä neuvolan muiden tiimien, kuten koulu- ja aikuistiimien osuudet. Sähköistä opasmuotoa pidettiin helppona päivittämisen ja jatkotyöstämisen osalta. Jatkossa perehdytysopasta päivittää tehtävään nimetty terveydenhoitaja. Salassapitovelvollisuuden vuoksi emme ole liittäneet Kittilän neuvolan perehdytysopasta tai Kittilän neuvolan äitiys- ja lastenneu-

volan runko-ohjelmia kokonaisuudessa opinnäytetyön liitteeksi. Tuottamamme materiaalit ovat suunnattu neuvolan työntekijöille ja neuvolatyöhön perehtyville, joten materiaalien julkaiseminen kokonaisuudessaan ei ole tarpeen. Olemme lisänneet liitteeksi vain sisällysluettelon tuottamastamme perehdytysoppaasta, jonka liitteenä edelleen runko-ohjelmat ovat. (kts. Liite 1).

## 9 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa ajantasaista ja selkeää perehdytysmateriaalia toimeksiantajallemme Kittilän neuvolaan. Perehdytysmateriaali luotiin yhteistyössä Kittilän neuvolan terveydenhoitajien kanssa. Pidimme yhteyttä Kittilän neuvolaan sähköpostitse ja kävimme tapaamassa heitä Kittilässä opinnäytetyön merkeissä. Perehdytysmateriaaliksi syntyi Kittilän neuvolan perehdytysopas sekä neuvolan runko-ohjelmat äitiys- ja lastenneuvolan tiimeihin. Perehdytysmateriaalin tarkoituksena on helpottaa neuvolan terveydenhoitajien toteuttamaa perehdyttämistyötä tulevien terveydenhoitajaopiskelijoiden ja uusien työntekijöiden kanssa.

Opinnäytetyön idea sai alkunsa yhteydenotostamme Kittilän neuvolaan, josta saimme myöhemmin pyynnön perehdytysmateriaalin kokoamiseen. Halusimme alun perin tehdä mahdollisimman työelämälähtöisen opinnäytetyön, josta on konkreettista hyötyä kaikille osapuolille. Kittilän neuvolalla ei ollut käytössä ajantasaista perehdytysmateriaalia, minkä vuoksi erityisesti kiinnostuimme aiheesta.

Kumpikin meistä opinnäytetyöntekijöistä on terveydenhoitajaopiskelija ja omasta kokemuksestamme koimme ajantasaisen perehdytysmateriaalin ole-

van hyödyksi perehdyttämisessä uuteen työpaikkaan mentäessä. Omat kokemuksemme neuvolaharjoitteluista sekä muista työelämän harjoitteluista lisäsivät luottoa perehdytysoppaan tarpeelle. Olimme tutustuneet aikaisimmissa työharjoittelupaikoissa useisiin perehdytysoppaisiin ja -materiaaleihin ja se loi osaltaan suuntaa sille, mitä halusimme itse koota perehdytysoppaaseen. Koimme perehdytysoppaan erityisen tarpeelliseksi, koska neuvolatyö on monipuolista, haastavaa ja se vaatii tekijältään laaja-alaista tietoa. Tämän takia perehdytysvaiheessa on hyvä, että tieto löytyy kätevästi yhdestä paikasta.

Yhtenä haasteena opinnäytetyötä tehdessämme koimme tiedon rajaamisen. Neuvolan työkenttä on laaja ja aluksi saimme pyynnön tehdä materiaalia äitiys-, lasten- ja perhesuunnitteluneuvolan osalta. Rajasimme aiheita kuitenkin aikaresurssien vuoksi koskemaan äitiys- ja lastenneuvolaa. Tästä huolimatta, rajasimme aiheita useaan otteeseen, koska halusimme perehdytysoppaasta tiiviin ja helppolukuisen. Haastetta perehdytysoppaan tekemiseen toi myös se, että Kittilän neuvolan toiminta ei ollut meille entuudestaan tuttua. Sähköisen tiedoston muokkaaminen visuaalisesti toimivaksi oli myös aikaa vievä prosessi, samoin kuin kieliopin tarkistaminen.

Kittilän neuvola on sijaintinsa vuoksi mielenkiintoinen työympäristö ja halusimme opinnäytetyön raporttiosuudessa sekä perehdytysoppaassa avata sitä, millainen Kittilän kunta ja sen palvelujärjestelmä ovat. Kiinnitimme huomiota materiaalia tehdessämme siihen, että tuleva terveydenhoitajaopiskelija tai terveydenhoitaja, joka tulee työskentelemään Kittilän neuvolaan, ei välttämättä tiedä minkälainen paikkakuntana Kittilä on. Huomioimme materiaalin tekovaiheessa sekä perehdyttäjän, että perehdytettävän näkökulman.

Yhtenä tärkeänä tavoitteena oli saada materiaali sellaiseen muotoon, että sitä on helppo jatkossa päivittää ja käyttää apuna työelämässä. Pyysimme toimeksiantajalta, sekä ohjaavilta opettajilta palautetta prosessin edetessä ja muokkasimme materiaalia heidän palautteiden mukaisesti. Tällä tavoin valmiista materiaalista tuli mahdollisimman hyvin palveleva juuri Kittilän neuvolalle sekä työelämään linkittyvä. Mielestämme onnistuimme luomaan selkeät ja luotettavat runko-ohjelmat sekä perehdytysoppaan äitiys- ja lastenneuvolaan. Pyrimme tekemään runko-ohjelmista mahdollisimman käytännönläheiset ja ajantasaiset. Runko-ohjelmien sisältö pätee lähes kaikilta osin jokaisen neuvolan toimintaan ja hyödyntää meitä ammatillisesti tulevana terveydenhoitajina.

Työstimme teoriaosuutta läpi opinnäytetyöprosessin. Teimme systemaattisesti työtä luotettavien ja ajantasaisten lähteiden löytämiseksi. Haimme opinnäytetyöprosessin aikana ohjausta lähteidenhakuun koulumme kirjaston tarjoamien palveluiden kautta. Kävimme tiedonhakua koskevassa seminaarissa ja yksityistapaamisessa koulun kirjastossa, jossa saimme vinkkejä ja vahvistusta tiedonhakuun. Etsimme aktiivisesti työhöemme myös kansainvälisiä lähteitä niitä kuitenkaan löytämättä. Kansainvälisten lähteiden haku opetti meille, kuinka ainutlaatuinen Suomen neuvolajärjestelmä sekä terveydenhoitajan ammatti ovat. Etsiessämme kansainvälisiä lähteitä huomasimme, että usein lähteissä arvostettiin Suomen terveydenhoitoa ja etenkin terveydenhoitajan ammatin sairauksia ennalta ehkäisevää otetta. Käytimme lähdekriittisyyttä kansainvälisten lähteiden osalta, koska lähteiden tietoperusta ei koskettanut suoranaisesti neuvolatoimintaa, joka on keskeinen osa työtämme.

Pohdimme pitkään, tuleeko perehdytysmateriaaleihin sisällyttää ne lähteet, joista tietoa keräsimme. Tulimme kuitenkin siihen päätökseen, että jätämme

lähteet materiaalien loppuun, jotta materiaalit ovat mahdollisimman helppolukuisia ja selkeitä. Käytimme runsaasti aikaa hyvien lähteiden löytämiseksi niin perehdytysmateriaaleihin kuin opinnäytetyöhön. Uskomme tämän lisäävän tuottamamme tekstin luotettavuutta.

Opinnäytetyöprosessin aikana meillä oli hyvä tilaisuus reflektoida omaa osaamistamme suhteessa neuvolassa tapahtuvaan käytännönharjoitteluun ja työn vaatimuksiin. Neuvolaharjoittelusta saimme paljon työelämälähtöistä tietoutta sekä käsityksen siitä, mitä neuvolan työkentällä perehdytysmateriaalilta vaaditaan. Koimme, että opinnäytetyöprosessi kasvatti meitä ammatillisen identiteetin vahvistumisessa ja toi varmuutta omaa asiantuntijuuttamme kohtaan. Opinnäytetyö vahvisti käsitystämme hyvän perehdyttämisen tarpeellisuudesta työpaikoilla sekä auttoi käsittämään, kuinka monipuolista sekä vastuullista terveydenhoitajatyö on.

Tuottamamme perehdytysoppaan kehittämismahdollisuutena olisi tehdä perehdytysmateriaalit koskemaan Kittilän neuvolan muita osa-alueita kuten perhesuunnittelua, koulutiimiä tai aikuistiimiä. Nämä osiot ovat tärkeä osa neuvolan toimintaa ja jatkossa olisi hyvä, että myös näistä tehdään ajantasainen materiaali Kittilän neuvolan perehdytysoppaaseen. Näin perehdytysmateriaali olisi kattavampi. Perehdytysoppaan käytettävyydestä voisi myös tehdä jatkotutkimusta. Oppaan materiaalia ei ole vielä päästy kokeilemaan käytännössä, joten tämän vuoksi olisi erittäin mielenkiintoista tutkia, kuinka opas palvelee neuvolan opiskelijoita ja uusia työntekijöitä työelämässä.

## LÄHTEET

- A1.1.2005/421. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus rokotuksista ja tartuntatautien raskaudenaikaisesta seulonnasta. Viitattu 22.4.2015. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi). Ajantasainen lainsäädäntö.
- A1.5.2010/267. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus imeväisen ja pikkulapsen ruokintaa koskevasta tiedotusaineistosta. Viitattu 22.4.2015. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi). Ajantasainen lainsäädäntö.
- A1.5.2011/380. Valtioneuvoston asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta. Viitattu 20.4.2015. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi). Ajantasainen lainsäädäntö.
- Armanto, A. 2007. Koistinen, K. (toim.). Neuvolatyön käsikirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Haarala, P., Honkanen, H., Mellin, O-K. & Tervaskanto-Mäentausta, T. 2015. Terveystieteiden osaaminen. Helsinki: Edita.
- Hakulinen, H-V., Pelkonen, M. & Haapakorva, A. 2005. Äitiys- ja lastenneuvolatyö Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hermanson, E. 2012. Lastenneuvolan tehtävät. Terveyskirjasto. Viitattu 23.4.2015. [Http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=kot00902&p\\_haku=neuvola](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=kot00902&p_haku=neuvola).
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell.
- Hokkanen, S. Mäkelä, T. & Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Hyvä perehdytys-opas. 2007. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Lahti: Esa Print.
- Ivanainen, A. & Syväoja, P. 2011. Hoida ja kirjaa. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtamisen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK.

Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Edita Prima.

Kittilän kunta. 2012. Neuvolan toimintaohjelma 2012-2017. Viitattu 7.2.2015. [http://www.kittila.fi/sites/default/files/asiakirjat/Terveys/Neuvola/Neuvola\\_toimintaohjelma/Kittilan\\_kunta\\_neuvolan\\_toimintaohjelma\\_2012\\_2017.pdf](http://www.kittila.fi/sites/default/files/asiakirjat/Terveys/Neuvola/Neuvola_toimintaohjelma/Kittilan_kunta_neuvolan_toimintaohjelma_2012_2017.pdf).

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum Media.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: OY Yliopistokustannus, HYY yhtymä.

Lapin kuntien terveyden edistämisen yhdyshenkilöt. 2014. Viitattu 11.4.2015. <http://www.sosiaalikollega.fi/hyvinvoinnin-edistaminen/lahiymparisto/lapin-te-yhdyshenkilot>.

Lapin sairaanhoitopiirin yleiset tiedot ja tunnusluvut. 2015. Viitattu 9.4.2015. <http://www.lshp.fi/default.aspx?nodeid=10420&contentlan=1>.

Lastenneuvola lapsiperheiden tukena. Opas työntekijöille. 2004. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Edita Prima.

Lastenneuvolaopas. 2004. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työntekijän vaihtuminen ja perehdytys. Viitattu 27.4.2015. [http://www.ebm-guidelines.com/dtk/lno/avaa?p\\_artikkeli=lno00029](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/lno/avaa?p_artikkeli=lno00029).

Leinonen, T. 2009. Terveystenhoitajatyön osaaminen & asiantuntijuus äitiys- ja lastenneuvolatyössä. Terveystenhoitaja-lehti. 2009. Vol 42. no.6. 9-13.

L28.6.1994/559. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. Viitattu 11.4.2015. Valtion säädöstietopankki Finlex. <https://www.finlex.fi>. Ajantasainen lainsäädäntö.



L13.4.2007/417. Lastensuojelulaki. Viitattu 8.2.2015. Valtion säädöstietopankki Finlex. <https://www.finlex.fi>. Ajantasainen lainsäädäntö.

L23.8.2008/738. Työturvallisuuslaki. Viitattu 13.3.2015. Valtion säädöstietopankki Finlex. <https://www.finlex.fi>. Ajantasainen lainsäädäntö.

L26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Viitattu 13.3.2015. Valtion säädöstietopankki Finlex. <https://www.finlex.fi>. Ajantasainen lainsäädäntö.

L30.3.2007/334. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Viitattu 13.3.2015. Valtion säädöstietopankki Finlex. <https://www.finlex.fi>. Ajantasainen lainsäädäntö.

L30.12.2010/1326. Terveystarkastuslaki. Viitattu 8.2.2015. Valtion säädöstietopankki Finlex. <https://www.finlex.fi>. Ajantasainen lainsäädäntö.

Mäki, P. Wikström K. Hakulinen-Viitanen, T. & Laatikainen, T. (toim.) 2011. Terveystarkastukset lastenneuvolassa & kouluterveydenhuollossa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvenes Print.

Mäntynen, J. & Penttinen, A. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakkoivaa työsuojelua. 2. painos. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 11.14.2015.  
[http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf).

Pietilä, A-M. (toim.) 2010. Terveiden edistäminen. Teorioista toimintaan. Helsinki: WSOYpro.

Surakka, T. 2009. Hyvätyöpaikka hoitoalalla – haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Tiitinen, A. 2014. Äitiysneuvolaseuranta. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 23.4.2015.  
[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00186&p\\_haku=neuvola](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00186&p_haku=neuvola).

Tietoa kunnasta ja Kittilästä. 2013. Viitattu 9.4.2015.  
<http://www.kittila.fi/tietoa-kittilasta>.

Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2005. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Alfa-box.

Urjanheimo, E-L. 2008. Terveystenhoitajaliitto. Terveystenhoitajan ammatillisen osaamisen tunnistaminen. Suomen terveystenhoitajaliitto STHL ry. Art-Print-Oy. Viitattu 20.4.2015.

[http://www.terveystenhoitajaliitto.fi/easydata/customers/sthl/files/liitteet/THam\\_os\\_tunnistami\\_6\\_10.pdf](http://www.terveystenhoitajaliitto.fi/easydata/customers/sthl/files/liitteet/THam_os_tunnistami_6_10.pdf).

Viitala, R. 2013. Henkilöstö johtaminen strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Bookwell.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino.

Äitiysneuvolaopas. 2013. Kansallinen äitiyshuollon asiantuntijaryhmä. Reija Klemetti & Tuovi Hakulinen-Viitanen (toim.) Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinninlaitos.

## LIITEET

### Liite 1. Sisällysluettelo perehdytysoppaasta

<b>1</b>	<b>ALKUSANAT</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>KITTILÄN KUNTA</b>	<b>4</b>
2.1	KITTILÄN KUNTAORGANISAATIO JA PALVELUJÄRJESTELMÄ	4
2.2	KITTILÄN NEUVOLA	5
<b>3</b>	<b>KITTILÄN NEUVOLAPALVELUIDEN ARVOT JA TOIMINNALLINEN PÄÄMÄÄRÄ</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>NEUVOLAN HENKILÖKUNNAN ASiantuntijuus ja vastuualueet</b>	<b>8</b>
4.1	PERHETIIMI	8
4.2	KOULUTIIMI	9
4.3	AIKUISTIIMI	9
<b>5</b>	<b>NEUVOLAN HENKILÖSTÖN KOULUTUS JA KEHITTÄMINEN</b>	<b>10</b>
<b>6</b>	<b>SEKSUAALITERVEYS- JA PERHESUUNNITTELUNEUVONTA NEUVOLASSA</b>	<b>11</b>
<b>7</b>	<b>TERVEYSTARKASTUKSET JA TERVEYSNEUVONTA NEUVOLASSA</b>	<b>12</b>
7.1	ÄITIYSNEUVOLA	12
7.2	PERHEVALMENNUS	14
7.3	SIIRTYMINEN ÄITIYSNEUVOLASTA LASTENNEUVOLAN ASIAKKUUTEEN	15
7.4	LASTENNEUVOLA	15
7.5	PERHETYÖ	17
7.6	SIIRTYMINEN LASTENNEUVOLASTA KOULUTERVEYDENHUOLTOON	17
<b>8</b>	<b>ASIAKASMÄÄRÄ</b>	<b>18</b>
<b>9</b>	<b>NEUVOLATYÖN HAASTEET JA TAVOITTEET</b>	<b>19</b>
<b>10</b>	<b>ERITYISEN TUEN TARPEEN TUNNISTAMINEN JA TUEN JÄRJESTÄMINEN</b>	<b>21</b>
<b>11</b>	<b>HYVINVOINNIN TUKIPALVELUT</b>	<b>22</b>
11.1	PERUSPALVELUT KAIKILLE LAPSIPERHEILLE, YLEINEN TUKI	22

11.2 VARHAISEN TUEN JA TEHOSTETUN TUEN PALVELUT NEUVOLASSA, TEHOSTETTU TUKI.....	22
11.3 ERITYISEN JA KORVATTAVAN TUEN PALVELUT NEUVOLASSA, ERITYINEN TUKI.....	23
11.4 TERVEYSTARKASTUKSISTA POIS JÄÄNEIDEN SELVITTÄMINEN.....	24
<b>12 MONIAMMATILLINEN YHTEISTÖ.....</b>	<b>24</b>
12.1 YHTEISTYÖ PÄIVÄHOIDON JA VARHAISKASVATUKSEN KANSSA .....	24
12.2 YHTEISTYÖ SOSIAALITOIMEN KANSSA.....	25
12.3 YHTEISTYÖ ERIKOISSAIRAANHOIDON KANSSA .....	25
12.4 SUUN TERVEYDENHUOLTO.....	25
12.4.1 <i>Odottava perhe</i> .....	26
12.4.2 <i>Alle kouluikäiset lapset</i> .....	26
<b>13 NEUVOLAN TIEDOTTAMINEN .....</b>	<b>27</b>
<b>14 LÄÄKEHOITO .....</b>	<b>28</b>
14.1 NEUVOLAN LÄÄKEHOITOSUUNNITELMA .....	28
<b>15 TERVEYDENHOITAJIEN VASTUUALUEET .....</b>	<b>30</b>
<b>16 AJANVARAUS JA YHTEYSTIEDOT .....</b>	<b>31</b>
16.1 VAIHDE JA NEUVONTA .....	31
16.2 VIRALLINEN POSTI.....	31
16.3 LASKUTUSOSOITE .....	31
16.4 ÄITIYSNEUVOLA .....	31
16.5 LASTENNEUVOLA .....	32
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>33</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>34</b>
LIITE 1: KITTILÄN KUNTA-NEUVOLAN TOIMINTAOHJELMA 2012-2017 .....	34
LIITE 2: KITTILÄN KUNNAN PEREHTYMISOPAS.....	34
LIITE 3: KITTILÄN ÄITIYSNEUVOLAN RUNKO-OHJELMA .....	34
LIITE 4: KITTILÄN LASTENNEUVOLAN RUNKO-OHJELMA .....	34